

제2장 노사관계 환경변화



Contents

1. 노사관계 환경변화의 요인

1. 글로벌화와 시장경쟁의 격화
2. 산업구조의 변화
3. 노동시장의 변화
4. 작업조직의 변화

2. 노동조합의 생존전략

1. 노사공생전략
2. 경영참가전략
3. 조직확대 및 유지전략

3. 새로운 시대의 노사문화

1. 노사협력을 통한 경쟁력 강화
2. 분배위주 교섭에서 생산중심의 협력으로 전환
3. 고성과 생산조직으로 변화

노사관계 환경변화의 요인

1. 글로벌화와 시장경쟁의 격화

1990년대 초의 WTO의 출범으로 시장이 개방됨에 따라 전세계가 하나의 단일 시장으로 변모되어 세계의 모든 기업들은 국경 없는 단일시장에서 치열한 생존경쟁을 해야 하는 무한경쟁시대에 직면하게 됨.

→ 또한 세계화는 시장경쟁을 격화시키고 인건비가 저렴한 노동시장으로의 자본이동을 촉진함.

ex. 폴란드에서는 독일근로자 임금의 10%.

공장의 해외 이전에 의한 일자리 자체의 감소는 결국 노조의 힘을 약화시킴.

노사관계 환경변화의 요인(계속)

2. 산업구조의 변화

산업구조가 제조업에서 서비스업으로 변화됨에 따라 남성직종이 다수인 제조업에 종사하는 근로자의 비중이 지속적으로 감소하고 여성직종이 많은 서비스업에 종사하는 근로자의 비중은 계속 증가.

ex. 제조업 취업자 비중이 미국의 경우 1985년 19.5%에서 2005년 11.5%, 영국은 24.6%에서 13.3%, 프랑스는 23.2%에서 15.5%, 한국은 1990년 27.2%에서 2008년 17.3%로 감소.

서비스 취업자 비중은 미국 1985년 70%에서 2005년 77.6%, 영국 64.1%에서 77.1%, 프랑스 61.4%에서 74.8%, 한국은 1990년 46.7%에서 2008년 67.3%로 증가.

☞ 서비스업에서 노조조직률이 낮은 이유.

서비스업의 고용은 수요변화에 따라 가변적이기 때문에 근로자들의 노조에 대한 관심이 적고, 근로자들간에 동질감을 느끼지 못해 연대의식이 희박함.

노사관계 환경변화의 요인(계속)

3. 노동시장의 변화

1) 노동시장의 유연화

① 내부노동시장에서 외부노동시장으로

외부노동시장이 활성화되면 기업은 필요한 노동자를 쉽게 확보할 수 있고 노동자는 쉽게 이직·전직을 하면서 자신의 경력을 발전시킬 수 있다.

② 집단 연공 중심에서 개인 성과 중심으로

학력, 근속, 연령에 기초한 연공주의에서 개인적인 다양성과 공헌도를 가려주는 성과중심 또는 능력중시로 변화

③ 사람 중심에서 일 중심으로

근속이나 자격, 개인적인 배경을 중시한 선 사람, 후 직무에서 직무의 가치를 먼저 고려하는 선 직무, 후 사람 체제를 갖춤.

노사관계 환경변화의 요인(계속)

2) 여성의 경제활동 참가의 증가

선진국에서 여성의 경제활동 참가율은 미국과 영국, 독일의 경우 1985년을 기준으로 54.5%, 50.3%, 41.1%에서 2005년 59.3%, 56.2%, 50.3%의 증가함

우리나라 여성의 경제활동 참가율은 1990년 47.0%에서 2010년 55%로 증가함.

☞ 여성의 경제활동 참가율이 증가하는 이유.

첫째, 산업구조의 고도화와 사무자동화, 정보통신기술 등 기술혁신의 급속한 진전에 따라 여성에 적합한 새로운 직종 및 직무가 생성되고 증가되었기 때문.

둘째, 여성의 학력이 고학력화되고 이에 따라 직장과 결혼·가정에 대한 가치관과 근로의식의 변화.

셋째, 핵가족화의 진전과 출산율저하로 인한 자녀수의 감소, 인스턴트식품과 가전제품의 보급확대에 따른 가사노동시간의 감소, 남성의 가사부담의 증대, 남녀고용평등법의 도입.

노사관계 환경변화의 요인(계속)

3) 노동에 대한 가치관 변화

삶의 질을 중시하며 일과 여가를 구분하려는 새로운 가치관과 개성과 자율을 추구하는 신세대 지식노동자의 등장.

4) 고용형태의 다양화

선진국에서는 1970년대 후반 정규직 이외에 임시직, 일용직, 계약직, 파트타임근로, 파견, 용역, 사외하청근로 등 다양한 형태의 비정규직 고용이 크게 증가함

우리나라 임금근로자수는 2010년 1661만명으로 이 중 고용기간이 1년 이상인 상용근로자 구성비율은 54.0%이고 비정규직 근로자의 구성비율은 46.0%로 나타남.

노조 조직현황을 보면 2010년 조합원 164만명으로 9.8%의 노조가입률을 나타내고 있는데 이 중 비정규직은 극히 미약함.

노사관계 환경변화의 요인(계속)

4. 작업조직의 변화

전통적인 작업조직은 관리계층이 많은 수직적이고 명령·통제 중심의 경직적인 조직구조.

→ 때문에 환경변화에 유연하게 대응할 수 없을 뿐만 아니라 근로자의 노동소외문제도 유발함.

새로운 작업조직은 유연작업조직으로 정보통신기술을 바탕으로 한 근로자의 자율과 창의를 중시하는 지식기반경제에 적합한 작업조직임.

→ 즉 정보를 바탕으로 한 조직이 전통적인 명령과 통제를 바탕으로 한 조직을 대체.

이에 따라 작업환경과 작업장의 노사관계도 변하지 않을 수 없게 됨.

노동조합 생존전략

오늘날 영국과 미국을 비롯한 세계 각국의 노동조합은 물론 한국의 노동조합도 수십 년 전부터 노조조직률의 감소와 영향력 약화로 인해 위기 상황에 직면함

※노조조직률이 감소하는 이유

글로벌 경쟁의 심화, 산업구조변화, 노동시장의 변화 등 노사관계 환경요인들의 변화가 주요한 요인이 된다고 볼 수 있지만, 노동조합이 전통적인 조합주의에 매몰되어 적절히 대응하지 못했기 때문.

1. 노사공생전략

사용자는 노동조합을 한 배를 탄 식구로서 대립자가 아닌 협력자로 인정해야 함.

노동조합 역시 생존과 발전을 위해서는 지금까지 임금, 복리후생 등 노동권신장을 이슈로 한 대립적인 전략을 수정해야 함.

노사는 공동의 목표를 달성하기 위하여 갈등의 논리가 아닌 조화의 논리. 권위주의가 아닌 민주적 방식으로 협동적인 상호작용을 해야 함.

노동조합의 생존전략(계속)

2. 경영참가 강화전략

1) 작업장 수준의 참가제고

최근 젊은 신세대 근로자들은 임금이나 근로조건에만 만족하지 않고 자신들의 과업활동에 직접적으로 영향을 미치는 의사결정참가에 보다 많은 관심.

2) 근로자 능력개발에 참가.

근로자들의 능력개발을 위해 교육·훈련, 정책의 수립 및 집행 그리고 평가에 주체적으로 참가할 뿐만 아니라 능력개발의 활성화에 중심적 역할을 해야 함.

이렇게 해야만 참여와 협력을 통해 노사가 공생하는 공동체적 노사관계의 구축을 앞당길 수 있다.

노동조합의 생존전략(계속)

3. 조직확대 및 유지전략

1) 일반적인 조직확대 및 유지전략

노동조합이 추구하는 목표를 달성하는데 필요한 힘의 원천은 보다 많은 수의 조합원 확보와 이들의 결속력에 달려있다.

→ 조합원의 확보와 지속적인 발전을 위해서는 사용자와 동반자 관계를 유지하면서 노동조합의 지위와 조합원의 권리를 강화시킴으로써 노사 모두가 윈-윈 하는 결과를 얻도록 노력.

2) 여성 인력의 노조참가 제고 전략

노동조합은 노조의 지속적인 생존과 성장을 위하여 여성 근로자들의 노조참가율을 높이는 전략을 통해 여성근로자들의 노동조합에 대한 매력을 높이는 방안을 모색해야 함.

첫째, 여성 근로자의 채용, 승진, 우선 해고 등에서 차별 받지 않도록 노력해야 함.

둘째, 노동조합은 남녀간의 불공정한 임금격차를 해소하도록 노력해야 할 뿐만 아니라 여성근로자들이 원하는 유연적 근무시간제도의 도입 및 설계에 힘써야 함

노동조합 생존전략(계속)

3) 조합원에 대한 서비스 기능 강화 전략

20세기 노동조합은 임금 및 부가급부 등의 경제적 혜택을 근로자들에게 주는 것만으로도 근로자들이 노조에 대한 매력을 갖도록 하는 중요한 동인이 됨.

21세기에는 작업장에서 직무만족, 직장과 가정의 조화, 직업의 미래를 이해하는데 필요한 정보의 획득, 퇴직후의 안정적인 노후생활 방안의 모색 등에 관한 근로자들의 바람을 충족시켜줄 수 있는 서비스를 제공하는 역할도 수행해야 함.

노동조합은 근로자들이 진정 원하는 것이 무엇인가를 파악해서 이들이 원하는 것을 제공해 주는 서비스 기관으로서의 역할을 수행함으로써 노조에 관심을 갖도록 해서 노조 가입을 유도해야 할 것임.

새로운 시대의 노사문화.

선진국은 노사가 힘을 합해 세계 일류기업으로 성장해가고 있기 때문에 우리도 대립과 갈등의 노사문화에서 벗어나 상호 협력하는 신 노사문화를 만들어 치열한 경쟁을 이겨내야 함.

1. 노사 협력을 통한 경쟁력 강화

① 산업화 시대

상대방을 무시하는 권위주의, 자신만을 생각하는 집단이기주의, 이익을 크게 하는 것보다 나누는데 열중하는 분배위주의 대립적 노사관계

② 지식·정보화 시대

경쟁력을 높이기 위해 노사가 서로 협력하여 생산성을 높이고 나아가 기업의 경쟁력을 키워 노사가 함께 발전.

새로운 시대의 노사문화(계속)

2. 분배위주의 교섭에서 생산중심의 협력으로 전환

산업화시대의 사용자는 경영의 의사결정을 하고, 근로자는 단체교섭을 통하여 그 결과에 대한 분배를 요구하는 대립관계가 기본.

→ 그러나 지식·정보사회에서는 우선 생산에 힘쓰고 나중에 분배를 생각함으로써 노사협력을 통해 쌍방의 이익을 동시에 키워야 됨.

→ 또한 작업현장에서의 자율팀 운영, 권한부여, 정보제공 등을 통하여 노사협력의 기반을 튼튼하게 해야 함.

새로운 시대의 노사문화(계속).

3. 고성과 생산조직으로 변화

① 수평조직

불필요한 조직들과 형식상의 제도들을 과감하게 제거하여 효율성을 증대

② 유연조직

급변하는 환경변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 조직

③ 혁신조직

모든 구성원의 창의와 참여를 중시하여 충분한 자기능력개발과 일에 대한 성취도를 높여 기업발전에 이바지.